

宁波恒帅股份有限公司  
董事及高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

# 宁波恒帅股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宁波恒帅股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《宁波恒帅股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事和高级管理人员，高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。

公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成及标准

**第六条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议确认通过后定期发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因履职产生的合理费用由公司承担。

**第七条** 公司非独立董事按其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不额外领取董事津贴；同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和标准依据高级管理人员薪酬管理执行；未在公司担任其他职务的非独立董事，可以领取董事津贴，津贴标准由股东会审议决定。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：由基本工资、岗位工资等组成，根据岗位职责、重要性、履职情况、行业薪酬水平等因素确定；

（二）绩效薪酬：根据公司目标完成情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第九条** 公司可实施股权激励、员工持股计划等中长期激励机制，具体办法按照国家有关规定及公司相关方案执行。

### 第四章 薪酬发放及止付追索

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，董事会有权决定扣减或不予发放其当年度薪酬，或追回已发放的部分乃至全部薪酬：

- (一) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，或被深圳证券交易所公开谴责、认定为不适合担任公司董事、高级管理人员的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 公司董事会认定其严重违反法律法规、规范性文件、《公司章程》及公司内部管理制度的。
- (四) 其他依法依规应当予以追回的情况。

**第十三条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

## **第五章 薪酬调整**

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司经营效益情况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 个人岗位调整或职务变化。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事和高级管理人员薪酬的补充。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜或与有关法律法规、部门规章、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》不一致时，以有关法律法规、部门规章、规范性文件及监管机构的有关规定、《公司章程》为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

宁波恒帅股份有限公司

2026年4月